IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

789 East Eisenhower Parkway
PO Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346 USA
Toll free: 1-800-521-0600
Fax: (734) 997-4247
Web: www.micromedia.ca

Institut de la statistique Québec

Volume 3 numéro 4
Septembre 2002

Flash-info
Travail et rémunération

L'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution depuis 1997 et caractéristiques en 2001

Luc Cloutier, analyste – domaine travail
Réal Morissette, sociologue du travail

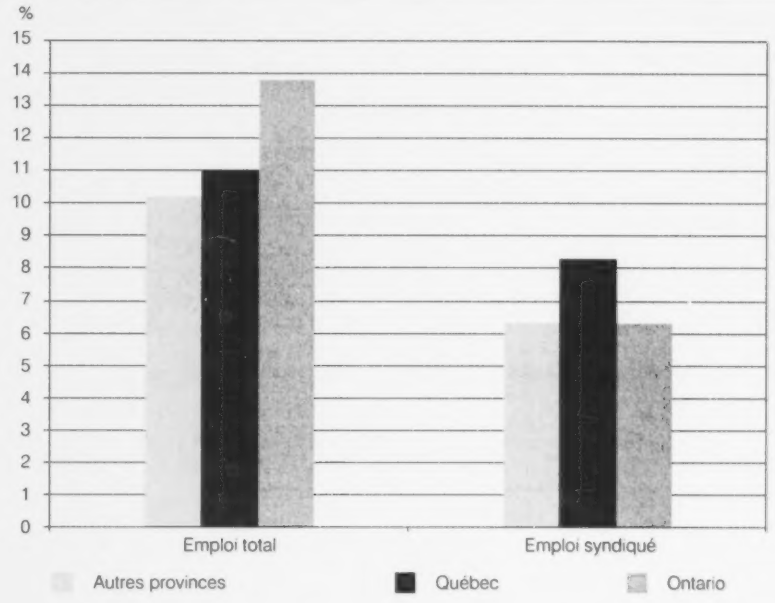
Depuis 1997, la présence syndicale ou la couverture syndicale est mesurée à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. La présence syndicale indique le nombre d'emplois salariés couverts par un syndicat et le taux de présence syndicale exprime, en pourcentage, la part de l'emploi salarié couvert par un syndicat.

Le taux de présence syndicale au Québec demeure relativement stable depuis 1997[1]. Une croissance de l'emploi syndiqué, tout comme de l'emploi total, est cependant observable durant la période 1997-2001.

La figure 1 présente d'ailleurs les taux de croissance pour l'emploi total et l'emploi syndiqué entre 1997 et 2001. Ceux-ci sont différenciés selon qu'il s'agit du Québec, de l'Ontario et des autres provinces canadiennes. Un rapide coup d'œil révèle une croissance plus importante de l'emploi syndiqué au Québec (8,3 %) qu'en Ontario et dans les autres provinces (6,3 %). De plus, c'est également au Québec que l'écart entre la croissance de l'emploi syndiqué et celle de l'emploi total est le moins prononcé.

Outre ce constat général, de quelle façon la situation du Québec a-t-elle évolué durant cette période sur le plan de l'emploi ? Quelles ont été les contributions respectives de l'emploi syndiqué et de l'emploi non syndiqué à la croissance de l'emploi total ?

Figure 1
Taux de croissance de l'emploi total et de l'emploi syndiqué, Québec, Ontario, autres provinces, 1997-2001



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active ; calculs effectués par l'ISQ.

Également dans ce numéro :

Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : rémunération par catégorie dans les municipalités du Québec 6

Fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail chez les employés de l'administration municipale 8

Croissance des salaires et de l'emploi de 1997 à 2001 : les 15-24 ans sont gagnants 10

1. Celui-ci était de 41,4 % en 1997, de 39,5 % en 1999 et de 40,4 % en 2001.

Le présent article apporte un nouvel éclairage à ces questions, puisqu'il dresse un portrait des données de l'EPA sur l'emploi total, l'emploi syndiqué et l'emploi non syndiqué au Québec. L'analyse est effectuée selon le secteur d'activité (biens et services), le secteur public et le secteur privé, le sexe et le groupe d'âge (15-24 ans ; 25-54 ans ; 55 ans et plus). L'observation des résultats révèle des différences appréciables entre l'emploi syndiqué et l'emploi non syndiqué, que ce soit sur le plan du sexe, du groupe d'âge ou du secteur d'activité.

Une analyse transversale (année 2001) est également effectuée quant à certaines caractéristiques de l'emploi et des conditions de travail des salariés syndiqués et non syndiqués. Là aussi des différences appréciables sont observées.

Évolution de l'emploi total[2]

Le tableau 1 présente les niveaux d'emploi total de 1997 et de 2001. On constate, entre ces deux années, une hausse de 11 % de l'emploi, ce qui représente près de 300 000 emplois de plus à la fin de cette période.

Plus des trois quarts de cette croissance (voir la colonne « Contribution ») se manifeste dans les services (78,6 %) et dans le secteur privé (77,2 %).

La hausse de l'emploi est plus importante chez les femmes (12,3 %) que chez les hommes (9,9 %). En conséquence, la contribution de l'emploi des femmes à la croissance de l'emploi total est plus élevée (52,3 %).

De 1997 à 2001, les taux de croissance de l'emploi les plus élevés sont observables chez les salariés âgés de 15 à 24 ans (24,0 %) et de 55 ans et plus (20,2 %). Ces hausses respectives de l'emploi sont beaucoup plus importantes que ce qui concerne l'emploi total (11 %). Par contre, dans le groupe des 25-54 ans, la croissance de l'emploi demeure inférieure (7,6 %) à celle de l'emploi en général.

Il demeure toutefois que c'est dans la tranche d'âge des 25-54 ans que se situe la majorité des emplois additionnels, puisqu'une contribution de 52,8 % y est constatée.

Évolution de l'emploi syndiqué et non syndiqué

La lecture de l'évolution de l'emploi selon que l'employé est couvert ou non par un syndicat est présentée au tableau 2.

On constate qu'entre 1997 et 2001, l'emploi syndiqué croît de 8,3 % comparativement à 13,0 % pour l'emploi non syndiqué.

Au total, ce sont quelque 1 215 000 travailleurs qui sont couverts par un syndicat en 2001 et près de 1 800 000 qui occupent un emploi non syndiqué.

Entre 1997 et 2001, on remarque une hausse très importante (48,4 %) du nombre de travailleurs et de travailleuses syndiqués dont l'âge se situe entre 15 et 24 ans. Ce fait semble exceptionnel puisque le nombre d'employés non syndiqués du même groupe d'âge n'augmente que de 18,2 % durant cette période.

En fait, près de 40 % de la hausse de l'emploi total chez les 15-24 ans (38 200 sur 98 500) est expliquée par l'emploi syndiqué, et ce, alors que les syndiqués de ce même groupe d'âge ne représentaient en 1997 que 19,2 % de l'ensemble des 15-24 ans en emploi (la proportion passe à 23,0 % en 2001).

La croissance du nombre de salariés syndiqués de 55 ans et plus est également plus importante (25,2 %) que celle des non-syndiqués du même groupe d'âge (16,7 %). Toutefois, la situation est inversée dans le groupe des 25-54 ans. En effet, la croissance de l'emploi non syndiqué y est beaucoup plus forte (11,0 %) que celle des emplois syndiqués (3,5 %).

Tableau 1

Évolution de l'emploi selon le secteur d'activité, le secteur public/privé, le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1997-2001

	1997	2001	Variation		Contribution[1]
	'000		'000	%	%
Secteur d'activité					
Biens	732,9	796,8	63,9	8,7	21,4
Services	1975,9	2210,7	234,8	11,9	78,6
Secteur public/privé					
Public	644,9	712,9	68,0	10,5	22,8
Privé	2063,9	2294,7	230,8	11,2	77,2
Sexe					
Femme	1271,2	1427,5	156,3	12,3	52,3
Homme	1437,6	1580,0	142,4	9,9	47,7
Groupe d'âge					
15-24 ans	410,1	508,6	98,5	24,0	33,0
25-54 ans	2089,8	2247,7	157,9	7,6	52,8
55 ans et plus	209,0	251,2	42,2	20,2	14,1
Total	**2708,8**	**3007,6**	**298,8**	**11,0**	**100,0**

1. La contribution exprime la part relative de la croissance de chaque regroupement considéré dans la croissance de l'emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active ; calculs effectués par l'ISQ.

2. Les données présentées dans cet article se rapportent uniquement à l'emploi salarié, ce qui exclut l'emploi autonome.

Tableau 2

Évolution de l'emploi syndiqué et de l'emploi non syndiqué selon le secteur d'activité, le secteur public/privé, le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1997-2001

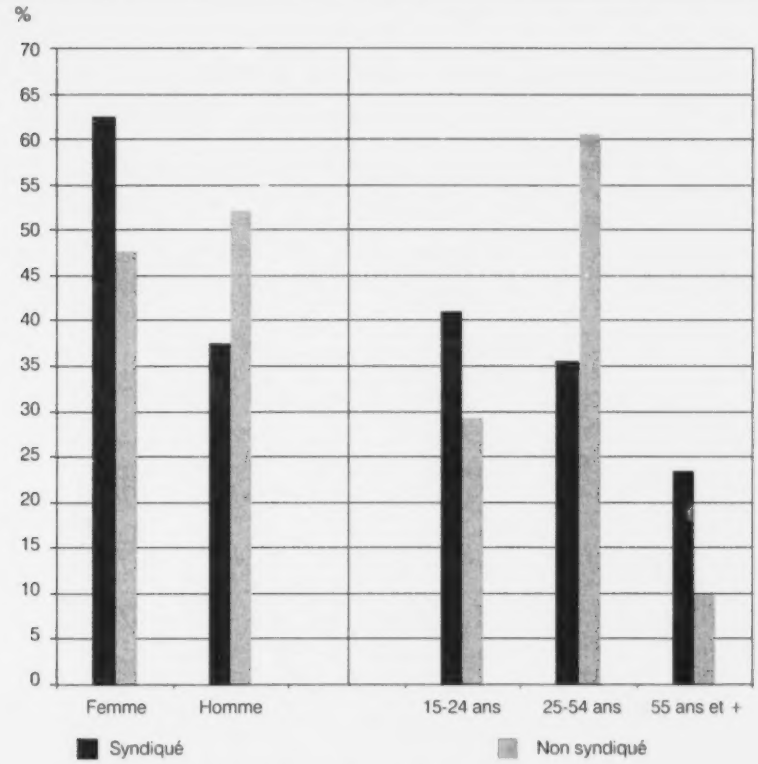
	Emploi syndiqué				Emploi non syndiqué				Contribution[1]	
	1997	2001	Variation		1997	2001	Variation		Syndiqué	Non syndiqué
	'000		'000	%	'000		'000	%	%	
Secteur d'activité										
Biens	310,2	337,4	27,2	8,8	422,7	459,4	36,7	8,7	29,2	17,8
Services	812,5	878,4	65,9	8,1	1163,4	1332,3	168,9	14,5	70,8	82,1
Secteur public/privé										
Public	531,9	580,2	48,3	9,1	113,0	132,7	19,7	17,4	51,9	9,6
Privé	590,8	635,6	44,8	7,6	1473,1	1659,1	186,0	12,6	48,1	90,4
Sexe										
Femme	494,9	553,1	58,2	11,8	776,3	874,5	98,2	12,6	62,5	47,7
Homme	627,8	662,7	34,9	5,6	809,8	917,3	107,5	13,3	37,5	52,3
Groupe d'âge										
15-24 ans	78,9	117,1	38,2	48,4	331,2	391,5	60,3	18,2	41,0	29,3
25-54 ans	957,4	990,5	33,1	3,5	1132,4	1257,2	124,8	11,0	35,6	60,7
55 ans et +	86,4	108,2	21,8	25,2	122,5	143,0	20,5	16,7	23,4	10,0
Total	**1 122,7**	**1 215,8**	**93,1**	**8,3**	**1 586,1**	**1 791,8**	**205,7**	**13,0**	**100,0**	**100,0**

1. La contribution exprime la part relative de la croissance de chaque regroupement considéré dans la croissance de l'emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active ; calculs effectués par l'ISQ.

Figure 2

Les femmes et les jeunes (15-24 ans) contribuent davantage à la croissance de l'emploi syndiqué, alors que les hommes et les travailleurs de 25 à 54 ans contribuent davantage à l'emploi non syndiqué



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active ; calculs effectués par l'ISQ.

La situation de l'emploi syndiqué présente, par ailleurs, des différences appréciables lorsqu'elle est analysée en fonction du sexe. Les données inscrites au tableau 2 révèlent à ce propos que l'emploi syndiqué croît deux fois plus rapidement chez les femmes (11,8 %) que chez les hommes (5,6 %). Ce constat ne peut être fait en ce qui a trait à l'emploi non syndiqué. La croissance plus forte de l'emploi syndiqué chez les femmes s'explique par l'effet combiné de deux facteurs : d'une part, une présence des femmes syndiquées dans le secteur public[3] plus importante que dans le secteur privé et, d'autre part, une croissance plus élevée de l'emploi syndiqué chez les femmes (14,7 %) que chez les hommes (1,9 %) dans le secteur public. Dans le secteur privé, les hausses de l'emploi syndiqué chez les hommes et chez les femmes sont du même ordre (7,7 % et 7,3 % respectivement).

Par ailleurs, bien que le volume d'emplois non syndiqués dans le secteur public demeure faible (17,5 % en 1997), on observe une hausse de 17,4 % de l'emploi non syndiqué dans ce secteur, soit l'équivalent de quelque 20 000 emplois de plus en 2001 qu'en 1997.

3. Parmi les quelque 495 000 femmes syndiquées dénombrées en 1997, 60,3 % travaillaient dans le secteur public, alors que, chez les hommes, environ la même proportion (62,8 %) des 628 000 syndiqués se trouvaient plutôt dans le secteur privé.

Différence dans la croissance de l'emploi syndiqué et de l'emploi non syndiqué

Les résultats du tableau 2 (voir la colonne « Contribution ») indiquent que, de 1997 à 2001, la croissance de l'emploi non syndiqué s'est effectuée principalement dans les services et le secteur privé. De plus, cette croissance s'est manifestée en grande partie auprès des travailleurs de 25 à 54 ans et, majoritairement, auprès des hommes. La situation relative à l'emploi syndiqué est toutefois différente.

En effet, la croissance de l'emploi syndiqué s'est surtout fait sentir chez les femmes (62,5 %) et les jeunes de 15 à 24 ans (voir figure 2). Ce groupe d'âge contribue davantage à la croissance de l'emploi syndiqué que tout autre groupe.

La majorité (70,8 %) de l'augmentation de l'emploi syndiqué se concentre dans le secteur d'activité des services. Par ailleurs, la contribution de l'emploi syndiqué dans le secteur de la production des biens (29,2 %) est plus importante que ne l'est celle de l'emploi non syndiqué (17,8 %).

Enfin, outre le fait que le taux de présence syndicale dans le secteur public soit beaucoup plus élevé (81,4 % en 2001) que dans le secteur privé (27,7 %), la contribution de l'emploi syndiqué est du même ordre dans ces deux secteurs. Il est intéressant de noter que tel est le cas même si les taux de croissance de l'emploi total (voir tableau 1) sont presque de même importance dans le secteur public (10,5 %) et dans le secteur privé (11,2 %).

Caractéristiques des emplois syndiqués et non syndiqués en 2001

Le tableau 3 dresse un portrait de certaines caractéristiques de l'emploi et des conditions de travail des salariés selon le sexe et les milieux de travail syndiqué et non syndiqué. Ainsi, on peut y observer la répartition des emplois syndiqués et non syndiqués en fonction de la durée du travail (horaire de travail), du régime de travail (plein temps et temps partiel), de la durée de l'emploi (ancienneté auprès du même employeur), des quartiles salariaux (base annuelle), du secteur public, du secteur privé et, enfin, de la taille de l'établissement.

- **Il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes par rapport à la durée du travail.** Ces dernières ont plus souvent (51,8 %) des horaires courts (moins de 35 heures) que les hommes (31,4 %) chez les syndiqués. La situation est sensiblement la même chez les non-syndiqués. Environ un homme non syndiqué sur quatre (23,6 %) travaille selon un horaire long (41 heures ou plus) comparativement à moins de une femme non syndiquée sur dix (8,7 %). Les femmes ont plus fréquemment des horaires courts que les hommes, puisqu'elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel.

- **La répartition des employés selon le régime de travail à plein temps et à temps partiel montre d'ailleurs des différences significatives, tant entre les hommes et les femmes qu'entre les syndiqués et les non-syndiqués.** Globalement, les travailleurs et les travailleuses syndiqués ont plus souvent des emplois à plein temps que leurs homologues non syndiqués. Le taux de temps partiel est, par ailleurs, plus élevé chez les femmes non syndiquées (27,6 %) que chez les femmes syndiquées (21,9 %) ; ce constat est également valable pour les hommes (13,0 % chez les non-syndiqués et 6,7 % chez les syndiqués).

- **Il n'y a aucune différence significative entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la durée d'emploi.** Cette observation vaut tant pour les syndiqués que pour les non-syndiqués. Toutefois, il existe des différences significatives entre les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués. Près de 60 % des non-syndiqués ont une durée d'emploi égale ou inférieure à trois ans comparativement au tiers seulement chez les syndiqués, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Globalement, la durée d'emploi est plus élevée dans les emplois syndiqués (une personne sur deux avec une durée de dix ans ou plus), comparativement à seulement une personne sur cinq chez les non-syndiqués. Le contexte syndical semble donc offrir une plus grande stabilité d'emploi.

- **Sur le plan des salaires, on observe des différences marquées entre les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués.** Par exemple, 60,5 % des non-syndiqués ont un salaire annuel équivalent ou inférieur au salaire médian (28 647 $), comparativement à seulement 34,7 % des syndiqués.

  La proportion de femmes qui reçoivent l'équivalent du salaire médian ou moins est plus grande que la proportion qui vaut parmi l'ensemble, tant chez les syndiquées (45,7 %) que chez les non-syndiquées (73,9 %). De plus, la proportion de femmes syndiquées qui se trouvent dans les quartiles salariaux inférieurs (moins de 28 648 $) est presque le double de celle des hommes syndiqués dans ces mêmes quartiles (25,4 %).

  Un peu plus de quatre hommes syndiqués sur dix (41,2 %) ont un salaire de 40 910 $ et plus (quartile supérieur), comparativement à près de 30 % chez les hommes non syndiqués.

- **Alors que l'emploi syndiqué est réparti à peu près également entre le secteur public (47,7 %) et le secteur privé (52,3 %)**, il n'est pas surprenant de constater que l'emploi non syndiqué se trouve presque exclusivement dans le secteur privé, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes.

- **Des différences sont toutefois observées entre les femmes et les hommes syndiqués.** En effet, ces derniers occupent majoritairement des emplois dans le secteur privé (64,1 %), tandis que les femmes travaillent en plus grand nombre dans le secteur public (61,9 %).

- **La répartition des employés syndiqués et non syndiqués n'est pas la même selon la taille des établissements.** Un peu plus de un employé syndiqué sur deux (55,8 %) travaille dans un établissement de 100 employés et plus comparativement à seulement 24,4 % chez les employés non syndiqués.

  Il n'existe pas de différence significative entre les hommes syndiqués et les femmes syndiquées dans la répartition des employés selon la taille de l'établissement. Par contre, un peu plus de femmes que d'hommes non syndiqués travaillent dans des établissements de moins de 100 employés (78,4 % et 72,8 % respectivement).

4. Le salaire médian équivaut à la valeur de la borne supérieure du quartile 2 (18 054 $-28 647 $).

Tableau 3

Répartition des employés syndiqués et non syndiqués selon la durée du travail, le régime de travail, la durée de l'emploi, le quartile salarial, le secteur public/privé et la taille de l'établissement, Québec, 2001

	Total		Femme		Homme	
	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué	Non syndiqué
	%					
Durée du travail[1] (heures réelles)						
Horaire court	40,7	41,0	51,8	51,6	31,4	30,9
Horaire normal	46,6	42,8	41,1	39,8	51,1	45,6
Horaire long	12,8	16,3	7,2	8,7	17,5	23,6
Régime de travail[2] (heures habituelles)						
Plein temps	86,4	79,9	78,1	72,4	93,3	87,0
Temps partiel	13,6	20,1	21,9	27,6	6,7	13,0
Durée de l'emploi[3]						
Moins de un an	11,6	27,4	11,0	27,4	12,1	27,4
Entre un an et 3 ans	20,7	31,5	21,7	31,7	19,8	31,3
Entre 4 ans et 9 ans	17,6	19,4	18,0	19,7	17,2	19,1
Entre 10 ans et 19 ans	25,1	14,5	27,7	15,4	22,9	13,6
20 ans et plus	25,1	7,2	21,7	5,8	28,0	8,6
Quartiles salariaux[4]						
Q1 (moins de 18 054 $)	12,3	33,7	17,9	45,4	7,5	22,1
Q2 (18 054 $-28 647 $)	22,4	26,8	27,8	28,5	17,9	25,1
Q3 (28 648 $-40 909 $)	32,5	19,9	31,4	15,9	33,4	23,7
Q4 (40 910 $ et plus)	32,8	19,7	22,8	10,2	41,2	28,8
Secteur public/privé						
Public	47,7	7,4	61,9	8,0	35,9	6,8
Privé	52,3	92,6	38,1	92,0	64,1	93,2
Taille de l'établissement						
Moins de 20 employés	14,4	43,1	14,1	48,5	14,6	37,8
Entre 20 et 99 employés	29,9	32,5	29,7	29,9	30,0	35,0
Entre 100 et 500 employés	32,6	16,8	30,1	15,1	33,9	18,4
Plus de 500 employés	23,2	7,6	25,3	6,5	21,5	8,7

Écart significatif entre les données selon le sexe ($p < .001$)

Écart significatif entre les données selon la situation syndicale ($p < .001$)

Écart significatif entre les données selon le sexe et selon la situation syndicale ($p < .001$)

1. L'horaire court équivaut à une semaine de moins de 35 heures, l'horaire normal est de 35 à 40 heures et l'horaire long, de 41 heures et plus.
2. L'emploi à plein temps correspond à une semaine de travail de 30 heures et plus (emploi unique ou principal).
3. La durée de l'emploi équivaut à la période continue de l'employé (au même emploi) au service du même employeur.
4. Les quartiles salariaux sont déterminés pour la population totale. Les salaires horaires ont été amenés sur une base annuelle avec le facteur de 52,18 semaines.

Tableau 3

Répartition des employés syndiqués et non syndiqués selon la durée du travail, le régime de travail, la durée de l'emploi, le quartile salarial, le secteur public/privé et la taille de l'établissement, Québec, 2001

	Total		Femme		Homme	
	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué	Non syndiqué
	%					
Durée du travail[1] (heures réelles)						
Horaire court	40,7	41,0	51,8	51,6	31,4	30,9
Horaire normal	46,6	42,8	41,1	39,8	51,1	45,6
Horaire long	12,8	16,3	7,2	8,7	17,5	23,6
Régime de travail[2] (heures habituelles)						
Plein temps	86,4	79,9	**78,1**	**72,4**	**93,3**	**87,0**
Temps partiel	13,6	20,1	**21,9**	**27,6**	**6,7**	**13,0**
Durée de l'emploi[3]						
Moins de un an	11,6	27,4	11,0	27,4	12,1	27,4
Entre un an et 3 ans	20,7	31,5	21,7	31,7	19,8	31,3
Entre 4 ans et 9 ans	17,6	19,4	18,0	19,7	17,2	19,1
Entre 10 ans et 19 ans	25,1	14,5	27,7	15,4	22,9	13,6
20 ans et plus	25,1	7,2	21,7	5,8	28,0	8,6
Quartiles salariaux[4]						
Q1 (moins de 18 054 $)	12,3	33,7	**17,9**	**45,4**	**7,5**	**22,4**
Q2 (18 054 $-28 647 $)	22,4	26,8	**27,8**	**28,5**	**17,9**	**25,1**
Q3 (28 648 $-40 909 $)	32,5	19,9	**31,4**	**15,9**	**33,4**	**23,7**
Q4 (40 910 $ et plus)	32,8	19,7	**22,8**	**10,2**	**41,2**	**28,8**
Secteur public/privé						
Public	47,7	7,4	**61,9**	8,0	**35,9**	6,8
Privé	52,3	92,6	**38,1**	92,0	**64,1**	93,2
Taille de l'établissement						
Moins de 20 employés	14,4	43,1	14,1	**48,5**	14,6	**37,8**
Entre 20 et 99 employés	29,9	32,5	29,7	**29,9**	30,0	**35,0**
Entre 100 et 500 employés	32,6	16,8	30,1	**15,1**	33,9	**18,4**
Plus de 500 employés	23,2	7,6	25,3	**6,5**	21,5	**8,7**

Écart significatif entre les données selon le sexe ($p < .001$)

Écart significatif entre les données selon la situation syndicale ($p < .001$)

Écart significatif entre les données selon le sexe et selon la situation syndicale ($p < .001$)

1 L'horaire court équivaut à une semaine de moins de 35 heures, l'horaire normal est de 35 à 40 heures et l'horaire long, de 41 heures et plus.

2 L'emploi à plein temps correspond à une semaine de travail de 30 heures et plus (emploi unique ou principal).

3 La durée de l'emploi équivaut à la période continue de l'employé (au même emploi) au service du même employeur.

4 Les quartiles salariaux sont déterminés pour la population totale. Les salaires horaires ont été amenés sur une base annuelle avec le facteur de 52,18 semaines.

Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : rémunération par catégorie dans les municipalités du Québec

Claude Vecerina, analyste, travail et rémunération

Les résultats de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale en 2001 sont publics depuis le mois de juin dernier[1]. Une analyse des données selon différentes strates et l'établissement de ratios comparatifs permettent d'analyser les résultats selon un angle nouveau. Le tableau 1 comprend les salaires et la rémunération globale pour les principales catégories d'emplois enquêtées. Le tableau 2 présente des ratios comparatifs entre différentes catégories d'emplois.

Analyse de la rémunération

De façon générale, plus la population et le budget augmentent, plus le salaire de la catégorie d'emplois augmente, sauf chez les policiers. En effet, les salaires de policiers les plus faibles se retrouvent dans les villes de 50 000 habitants et plus et dans celles ayant un budget de 40 millions et plus.

L'analyse des données selon les strates régionales montre que, de façon générale,

Tableau 1

Salaire et rémunération globale, par catégorie d'emplois[1], pour l'ensemble des municipalités de 10 000 habitants et plus et diverses ventilations de taille, de budget et de région, en 2001 (en $)

	Ensemble	Population			Budget			Région		
		10 000 à 24 999	25 000 à 49 999	50 000 et plus	Moins de 18 M $	18 M $ à moins de 40 M $	40 M $ et plus	Québec	Montréal	Autres régions
Gestionnaires[2]										
Salaire	66 065	62 201	67 084	69 938	59 765	64 869	69 047	68 162	65 701	65 677
Rémunération globale par heure travaillée	53,18	49,51	55,76	55,68	48,07	51,83	55,75	52,89	53,32	52,92
Professionnels										
Salaire	62 320	47 820	54 398	65 065	42 608	51 302	64 212	62 108	65 093	54 214
Rémunération globale par heure travaillée	51,90	39,96	47,07	53,93	34,96	43,04	53,41	52,02	54,07	44,95
Cols blancs										
Salaire	36 291	34 185	35 078	37 628	32 503	34 463	37 334	36 603	36 750	35 370
Rémunération globale par heure travaillée	30,75	28,63	30,40	31,74	27,27	28,98	31,68	29,36	31,28	30,30
Cols bleus										
Salaire	39 709	39 087	38 323	40 538	37 675	39 276	40 116	39 392	39 895	39 548
Rémunération globale par heure travaillée	30,64	28,23	29,13	32,21	26,67	28,91	31,61	29,01	31,92	29,16
Policiers										
Salaire	56 106	58 315	58 289	55 356	58 319	58 247	55 650	56 117	55 214	58 611
Rémunération globale par heure travaillée	40,80	42,44	43,57	39,76	42,45	41,94	40,70	38,37	40,48	43,02
Pompiers										
Salaire	54 580	52 277	53 565	54 781	...	50 900	54 737	53 656	55 029	52 864
Rémunération globale par heure travaillée	37,82	35,07	38,44	37,89	...	34,73	37,92	35,73	38,32	36,24
Ensemble										
Salaire	48 134	45 151	46 110	49 548	43 384	46 138	49 023	47 289	48 776	47 151
Rémunération globale par heure travaillée	36,95	34,69	36,53	37,59	33,44	35,47	37,62	35,05	37,57	36,43

1. Les résultats de rémunération par catégorie d'emplois sont calculés à l'aide d'une moyenne pondérée par les effectifs de chacune des catégories.
2. Les gestionnaires planifient, organisent, dirigent et contrôlent les activités et les ressources des administrations municipales. Ils établissent la direction à suivre selon les politiques formulées par les représentants municipaux élus ou selon les normes gouvernementales. Le personnel cadre détient l'autorité requise pour prendre des décisions qui lient l'employeur. Cette catégorie comprend le personnel qui a pour fonctions de planifier les opérations et les budgets, de répartir, de coordonner et de surveiller l'exécution du travail.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (2001).

1. Le rapport est disponible sur le site Internet de l'Institut à l'adresse www.stat.gouv.qc.ca. En plus des données sur le salaire et la rémunération globale par heure travaillée, par catégorie et par emploi repère, ce rapport fournit de précieux renseignements sur les heures de travail et la rémunération annuelle ainsi que de l'information sur l'importance des avantages sociaux et du temps chômé et payé pour chacune des municipalités de 10 000 habitants et plus participantes. Certains articles complémentaires ont également été publiés dans les derniers *Flash-info*.

les salaires les plus élevés sont dans la région de Montréal suivis de ceux de la région de Québec et de ceux des autres régions. Les policiers représentent ici encore une exception puisque ceux des « autres régions » bénéficient du salaire le plus élevé suivis de ceux de la région de Québec et de ceux de la région de Montréal.

Le salaire des cols bleus est systématiquement plus élevé que celui des cols blancs, peu importe la strate analysée. Par contre, les cols bleus travaillent en moyenne près de 4 heures de plus par semaine que les cols blancs (38,30 vs 34,37). L'effet des heures régulières se reflète sur la rémunération globale, celle des cols blancs devenant supérieure à celle des cols bleus dans la majorité des strates.

Dans les villes de 50 000 habitants et plus, celles dont le budget est de 40 millions et plus ainsi que celles des régions de Montréal et de Québec, la rémunération globale des gestionnaires et des professionnels est très proche. Cette situation s'explique par le nombre élevé de contremaîtres dans les grandes agglomérations. Ceux-ci ont souvent des niveaux de salaires plus faibles que ceux des professionnels et des effectifs élevés. Ils ont donc un poids prépondérant dans la moyenne des gestionnaires.

Le salaire et la rémunération globale des policiers sont plus élevés que ceux des pompiers pour toutes les strates analysées.

Analyse de ratios comparatifs entre certaines catégories d'emplois

L'établissement de ratios comparatifs se révèle une source intéressante de renseignements sur la rémunération dans le monde municipal. Les ratios du salaire des cols bleus sur le salaire des cols blancs sont présentés au tableau 2. Les résultats indiquent que les ratios comparatifs les plus élevés pour chacune des variables de stratification se retrouvent dans les autres régions (ratio de 1,12), dans les villes de moins de 25 000 habitants (ratio de 1,14) et dans celles dont le budget est inférieur à 18 millions par année (ratio de 1,16).

Les ratios du salaire des gestionnaires sur le salaire des professionnels vont dans le même sens, les plus élevés de chacune des ventilations se retrouvant dans les autres régions (ratio de 1,21), dans les villes de moins de 25 000 habitants (ratio de 1,30) et dans celles dont le budget est inférieur à 18 millions par année (ratio de 1,40).

Des analyses par emploi repère sont également possibles. Ainsi, le ratio du salaire de l'emploi le plus rémunéré, soit celui de « Directeur général », sur le salaire de l'emploi le moins rémunéré, soit celui de « Personnel de soutien administratif 1 », a été calculé. Les ratios les plus élevés de chacune des ventilations se retrouvent dans les plus grandes villes, soit celles de 50 000 habitants et plus (ratio de 3,80), celles dont le budget est supérieur à 40 millions (ratio de 3,69) et celles de la région de Montréal (ratio de 3,53).

Enfin, une analyse du ratio entre le salaire des « Chargés de relève ou chargés d'enquêtes au criminel » et celui des « Agents de police » établit une relation semblable à la précédente en faveur des grandes villes. Ainsi, les ratios les plus élevés de chaque variable de stratification se retrouvent dans les villes de 50 000 habitants et plus (ratio de 1,34), celles dont le budget est supérieur à 40 millions (ratio de 1,31) et celles de la région de Montréal (ratio de 1,32).

Tableau 2

Ratios comparatifs entre certaines catégories et entre certains emplois, ensemble des municipalités de 10 000 habitants et plus et diverses strates de taille, de budget et de région, en 2001

	Ensemble	Population			Budget			Région		
		10 000 à 24 999	25 000 à 49 999	50 000 et plus	Moins de 18 M $	18 M $ à moins de 40 M $	40 M $ et plus	Québec	Montréal	Autres régions
Bleus/blancs (ratio sal.)	1,09	1,14	1,09	1,08	1,16	1,14	1,07	1,08	1,09	1,12
Bleus/blancs (ratio rém. glob.)	1,00	0,99	0,96	1,01	0,98	1,00	1,00	0,99	1,02	0,96
Gest./prof. (ratio sal.)	1,06	1,30	1,23	1,07	1,40	1,26	1,08	1,10	1,01	1,21
Policiers/pompiers (ratio sal.)	1,03	1,12	1,09	1,01	N/A	1,14	1,02	1,05	1,00	1,11
Directeur général ($)	94 513	83 964	101 259	112 371	78 110	92 735	109 622	93 178	101 749	89 026
Personnel soutien adm. 1 ($)	29 249	28 235	29 361	29 557	25 703	28 360	29 743	29 127	28 802	30 310
Dir. gén./pers. sout. adm. 1 (ratio sal.)	3,23	2,97	3,45	3,80	3,04	3,27	3,69	3,20	3,53	2,94
Chargé de relève ou chargé d'enquêtes au criminel ($)	68 032	63 300	64 854	70 290	62 356	64 167	69 669	68 596	69 491	65 020
Agent de Police ($)	53 581	53 706	56 671	52 598	57 114	56 405	53 004	53 154	52 560	57 067
Chargé rel./agent de police (ratio sal.)	1,27	1,12	1,14	1,34	1,09	1,14	1,31	1,29	1,32	1,14

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (2001).

Notes méthodologiques

Les données relatives aux emplois repères sélectionnés proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale au Québec (ERM) réalisée en 2001 par l'ISQ. Cette enquête porte sur 85 emplois repères appartenant à 49 corps d'emploi répartis dans 6 catégories d'emplois. Ainsi, 14 emplois de gestionnaires, 21 de professionnels, 25 de cols blancs, 18 de cols bleus, 3 de policiers et 4 de pompiers font l'objet de l'enquête. Le chapitre 2 du rapport de l'ERM décrit la méthodologie utilisée dans l'enquête.

L'ERM est un recensement. Les notions d'échantillon stratifié et de mesures de précision ne sont pas applicables dans le cadre de l'ERM puisque l'ISQ n'a pas utilisé de méthode de traitement de la non-réponse.

La période de référence correspond au 1er juillet 2001 en ce qui a trait aux données portant sur les effectifs, les échelles salariales, les salaires déboursés et les heures de travail. Pour les déboursés des avantages sociaux et du temps chômé payé, la période de référence est généralement l'année 2000. Afin d'avoir une lecture complète des coûts de l'employeur pour ce type de débours, l'ISQ recueille, dans ses enquêtes, les déboursés effectués durant une année civile complète. Comme l'enquête a été réalisée en 2001, l'année 2000 est la dernière année civile complète.

Les moyennes de salaires et de rémunération globale sont des moyennes pondérées par les effectifs de chaque catégorie. Chaque moyenne étant bâtie à partir de la structure d'effectifs propre à chaque strate, les comparaisons de moyennes comportent certaines limites puisque le poids des effectifs n'est pas le même pour chacune. Bien que les moyennes salariales et de rémunération globale par catégorie sont construites à partir d'emplois représentatifs des municipalités sur le plan de la rémunération et des structures d'emploi, il ne s'agit pas d'un échantillonnage des emplois d'une catégorie donnée.

Les ratios présentés peuvent être définis comme un rapport expressif entre deux données de rémunération susceptibles d'intéresser le monde municipal. Par exemple, un ratio du salaire des cols bleus sur le salaire des cols blancs correspondant à 1,09 indique que les cols bleus ont un salaire 9 % plus élevé que les cols blancs dans une strate donnée.

La ventilation selon la population inclut les communautés urbaines de Québec et de Montréal qui se retrouvent dans la strate de population de 50 000 habitants et plus. Dans la ventilation selon le budget, le budget total est celui correspondant aux prévisions budgétaires des municipalités de 2001 déposées au ministère des Affaires municipales et de la Métropole. Dans la stratification par région, la région de Québec comprend les municipalités locales de 10 000 et plus de population se retrouvant dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches. La région de Montréal comprend les municipalités locales de 10 000 habitants et plus se retrouvant dans les régions administratives de Montréal, de Laval et de la Montérégie.

La méthodologie de calcul de la rémunération globale est décrite dans l'article de Nicole Lambert, « Calcul de la rémunération globale », paru dans le *Flash-info* de mars 2001 et disponible sur le site Internet de l'Institut.

Fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail chez les employés de l'administration municipale

Ann Doucet, analyste, travail et rémunération, CRIA
René Samkocwa, analyste, travail et rémunération

Le présent article porte sur la fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail pour lesquels de l'information – mais aucune sur les débours – a été recueillie lors de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) 2001. Le tableau 1 présente les données selon les catégories d'emplois[1] de gestionnaires, de professionnels, de cols blancs, de cols bleus, de policiers et de pompiers. Seules les données des établissements qui ont déclaré la présence ou l'absence d'avantages sociaux ont été traitées[2]. Ainsi, le pourcentage exprime la part de l'effectif apparié[3] qui a droit à un avantage donné dans les établissements qui ont signalé la présence ou l'absence d'avantages ou de conditions de travail en particulier.

D'un pôle à l'autre

Certains avantages sociaux et conditions de travail sont très fréquemment offerts, alors que d'autres le sont très peu ou pas du tout. Parmi les plus fréquents, le remboursement des frais de déplacement se démarque du fait qu'une majorité de l'effectif apparié y a droit, dans l'ensemble (79 %) et dans chaque catégorie (de 70,5 % chez les cols bleus à 93,4 % chez les professionnels). La comptabilisation des heures supplémentaires ainsi que la possibilité de compenser celles-ci par du temps chômé sont aussi très fréquemment offertes (93,3 % et 84,4 % de l'effectif apparié respectivement), mais dans une beaucoup moindre mesure aux gestionnaires. Tout à l'opposé, les frais de déménagement sont rarement remboursés : à 5,6 % des gestionnaires, à 0,9 % des professionnels et à 0,2 % des cols blancs, mais pas du tout aux cols bleus, aux policiers et aux pompiers. Très peu ont droit

1. Les lecteurs peuvent se référer à l'article de Simon Desbiens, « Enquête sur la rémunération globale : la sélection des emplois repères », paru dans le *Flash-info* de septembre 2001.
2. Pour le traitement des résultats, nous n'avons pas fait d'inférence sur les 131 municipalités de l'univers : les pourcentages sont valides pour les 85 établissements qui ont répondu au questionnaire sur les avantages sociaux. Les questions ont été traitées une par une et seules celles auxquelles on avait répondu ont été considérées.
3. Les lecteurs peuvent se référer à l'article de Francine Ducharme, « Les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », paru dans le *Flash-info* de septembre 2001.

Notes méthodologiques

Les données relatives aux emplois repères sélectionnés proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale au Québec (ERM) réalisée en 2001 par l'ISQ. Cette enquête porte sur 85 emplois repères appartenant à 49 corps d'emploi répartis dans 6 catégories d'emplois. Ainsi, 14 emplois de gestionnaires, 21 de professionnels, 25 de cols blancs, 18 de cols bleus, 3 de policiers et 4 de pompiers font l'objet de l'enquête. Le chapitre 2 du rapport de l'ERM décrit la méthodologie utilisée dans l'enquête.

L'ERM est un recensement. Les notions d'échantillon stratifié et de mesures de précision ne sont pas applicables dans le cadre de l'ERM puisque l'ISQ n'a pas utilisé de méthode de traitement de la non-réponse.

La période de référence correspond au 1er juillet 2001 en ce qui a trait aux données portant sur les effectifs, les échelles salariales, les salaires déboursés et les heures de travail. Pour les déboursés des avantages sociaux et du temps chômé payé, la période de référence est généralement l'année 2000. Afin d'avoir une lecture complète des coûts de l'employeur pour ce type de débours, l'ISQ recueille, dans ses enquêtes, les déboursés effectués durant une année civile complète. Comme l'enquête a été réalisée en 2001, l'année 2000 est la dernière année civile complète.

Les moyennes de salaires et de rémunération globale sont des moyennes pondérées par les effectifs de chaque catégorie. Chaque moyenne étant bâtie à partir de la structure d'effectifs propre à chaque strate, les comparaisons de moyennes comportent certaines limites puisque le poids des effectifs n'est pas le même pour chacune. Bien que les moyennes salariales et de rémunération globale par catégorie sont construites à partir d'emplois représentatifs des municipalités sur le plan de la rémunération et des structures d'emploi, il ne s'agit pas d'un échantillonnage des emplois d'une catégorie donnée.

Les ratios présentés peuvent être définis comme un rapport expressif entre deux données de rémunération susceptibles d'intéresser le monde municipal. Par exemple, un ratio du salaire des cols bleus sur le salaire des cols blancs correspondant à 1,09 indique que les cols bleus ont un salaire 9 % plus élevé que les cols blancs dans une strate donnée.

La ventilation selon la population inclut les communautés urbaines de Québec et de Montréal qui se retrouvent dans la strate de population de 50 000 habitants et plus. Dans la ventilation selon le budget, le budget total est celui correspondant aux prévisions budgétaires des municipalités de 2001 déposées au ministère des Affaires municipales et de la Métropole. Dans la stratification par région, la région de Québec comprend les municipalités locales de 10 000 et plus de population se retrouvant dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches. La région de Montréal comprend les municipalités locales de 10 000 habitants et plus se retrouvant dans les régions administratives de Montréal, de Laval et de la Montérégie.

La méthodologie de calcul de la rémunération globale est décrite dans l'article de Nicole Lambert, « Calcul de la rémunération globale », paru dans le *Flash-info* de mars 2001 et disponible sur le site Internet de l'Institut.

Fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail chez les employés de l'administration municipale

Ann Doucet, analyste, travail et rémunération, CRIA
René Samkocwa, analyste, travail et rémunération

Le présent article porte sur la fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail pour lesquels de l'information – mais aucune sur les débours – a été recueillie lors de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) 2001. Le tableau 1 présente les données selon les catégories d'emplois[1] de gestionnaires, de professionnels, de cols blancs, de cols bleus, de policiers et de pompiers. Seules les données des établissements qui ont déclaré la présence ou l'absence d'avantages sociaux ont été traitées[2]. Ainsi, le pourcentage exprime la part de l'effectif apparié[3] qui a droit à un avantage donné dans les établissements qui ont signalé la présence ou l'absence d'avantages ou de conditions de travail en particulier.

D'un pôle à l'autre

Certains avantages sociaux et conditions de travail sont très fréquemment offerts, alors que d'autres le sont très peu ou pas du tout. Parmi les plus fréquents, le remboursement des frais de déplacement se démarque du fait qu'une majorité de l'effectif apparié y a droit, dans l'ensemble (79 %) et dans chaque catégorie (de 70,5 % chez les cols bleus à 93,4 % chez les professionnels). La comptabilisation des heures supplémentaires ainsi que la possibilité de compenser celles-ci par du temps chômé sont aussi très fréquemment offertes (93,3 % et 84,4 % de l'effectif apparié respectivement), mais dans une beaucoup moindre mesure aux gestionnaires. Tout à l'opposé, les frais de déménagement sont rarement remboursés : à 5,6 % des gestionnaires, à 0,9 % des professionnels et à 0,2 % des cols blancs, mais pas du tout aux cols bleus, aux policiers et aux pompiers. Très peu ont droit

1. Les lecteurs peuvent se référer à l'article de Simon Desbiens, « Enquête sur la rémunération globale : la sélection des emplois repères », paru dans le *Flash-info* de septembre 2001.
2. Pour le traitement des résultats, nous n'avons pas fait d'inférence sur les 131 municipalités de l'univers : les pourcentages sont valides pour les 85 établissements qui ont répondu au questionnaire sur les avantages sociaux. Les questions ont été traitées une par une et seules celles auxquelles on avait répondu ont été considérées.
3. Les lecteurs peuvent se référer à l'article de Francine Ducharme, « Les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », paru dans le *Flash-info* de septembre 2001.

au remboursement des frais de conseils juridiques ou financiers : au plus, 4,6 % des policiers.

Une catégorie qui se démarque : les gestionnaires

De façon générale, les gestionnaires n'ont pas le même éventail d'avantages sociaux et de conditions de travail que les autres catégories d'emplois. La comptabilisation des heures supplémentaires n'est faite que pour 31,9 % d'entre eux, alors qu'elle est applicable à une très forte majorité de l'effectif des autres catégories (de 82,1 % chez les professionnels à 99,7 % chez les cols bleus)[4]. De la même manière, 31,4 % des gestionnaires appariés ont la possibilité de compenser les heures supplémentaires travaillées par du temps chômé, alors que de 79,9 % (policiers) à 90,6 % (cols bleus) de l'effectif apparié des autres catégories le peut.

À l'inverse, les gestionnaires ont plus fréquemment droit aux avantages suivants : la prime de déplacement, l'utilisation d'un compte de dépenses et le remboursement des frais de représentation. Ainsi, 40,0 % des gestionnaires appariés ont droit à la prime de déplacement, tandis que, dans les autres catégories, le pourcentage qui y a droit varie de 13,0 % chez les pompiers à 31,8 % chez les policiers. De plus, 42,1 % des gestionnaires ont un compte de dépenses, alors que de 1,4 % (pompiers) à 15,5 % (policiers) de l'effectif apparié des autres catégories en a un. Notons que, quelle que soit la catégorie, très peu ont droit à ces deux avantages. Par ailleurs, les frais de représentation peuvent être remboursés à 56,9 % des gestionnaires appariés, comparativement à 11,4 % des pompiers, 21,6 % des cols bleus, 29,8 % des policiers, 32,2 % des cols blancs et 35,3 % des professionnels.

Autres constats

Certains avantages sont offerts à une minorité d'employés et la fréquence oscille d'une catégorie à l'autre : l'horaire variable, les allocations de repas, les primes de déplacement (plus souvent offertes, nous l'avons vu, aux gestionnaires) et le remboursement des congés fériés. Ainsi, l'horaire variable est offert à seulement 17,6 % de l'effectif total apparié, mais à 57,7 % des professionnels. Un peu plus du quart de l'effectif (26,3 %) bénéficie de l'allocation de repas et 28,2 %, du remboursement des congés fériés. Toutefois, ces deux avantages sont offerts respectivement dans des proportions de 46,7 % et 51,2 % aux policiers.

En ce qui concerne deux avantages sociaux, le phénomène est à l'inverse : une majorité de l'effectif total apparié y a droit, mais une catégorie d'emplois se démarque en raison d'une plus faible proportion. Ainsi, 50,8 % de tous les employés appariés ont droit aux primes de disponibilité, mais seulement 11,9 % des policiers. De même, 64,2 % de l'effectif total peut profiter des congés à traitement différé, alors que seulement 37,7 % des gestionnaires peuvent en bénéficier.

Enfin, les congés de perfectionnement, sont accessibles à plus de la moitié de l'effectif apparié (56,6 %), mais les pompiers sont ceux qui y ont droit dans la plus grande proportion (80,4 %).

Tableau 1

Fréquence de certains avantages sociaux et conditions de travail dans l'administration municipale[1], par catégorie d'emplois

	Gestionnaires	Professionnels	Cols blancs	Cols bleus	Policiers	Pompiers	Total
				%			
Comptabilisation des heures supplémentaires	31,9	82,1	98,1	99,7	99,3	99,4	93,3
Compensation des heures supplémentaires en temps chômé	31,4	83,0	90,4	90,6	79,9	86,0	84,4
Horaire variable	9,8	57,7	36,8	5,4	12,6	1,2	17,6
Allocation de repas	26,6	12,0	26,9	27,9	46,7	8,9	26,3
Prime de déplacement	40,0	17,7	22,6	19,3	31,8	13,0	22,5
Prime de disponibilité	38,3	74,2	49,7	58,5	11,9	71,4	50,8
Remboursement des congés fériés	23,2	24,1	30,1	21,6	51,2	20,6	28,2
Congés de perfectionnement	49,7	63,4	51,5	57,1	40,8	80,4	56,6
Congés à traitement différé	37,7	80,3	68,0	61,1	51,8	80,6	64,2
Remboursement des frais de conseils juridiques et financiers	4,0	0,8	1,9	2,5	4,6	0,4	2,3
Remboursement des frais de représentation	56,9	35,3	32,2	21,6	29,8	11,4	27,7
Remboursement des frais de déplacement	89,2	93,4	83,8	70,5	70,7	81,5	79,0
Compte de dépenses	42,1	14,5	8,8	8,8	15,5	1,4	11,2
Remboursement des frais de déménagement	5,6	0,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5

1 Dans les 85 établissements de l'administration municipale qui ont répondu au questionnaire sur les avantages sociaux.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale, 2001.

4 L'autorisation du supérieur hiérarchique n'est requise pour effectuer des heures supplémentaires que pour 37,4 % des gestionnaires appariés, alors que, dans les autres catégories, le pourcentage varie de 82,8 % chez les professionnels à 98,9 % chez les cols bleus.

Croissance des salaires et de l'emploi de 1997 à 2001 : les 15-24 ans sont gagnants

Christine Lessard, agente de recherche

Depuis 1997, l'Enquête sur la population active (EPA) fournit des données sur les salaires, ce qui enrichit grandement les possibilités d'analyse du marché du travail pour les différentes populations en emploi selon leurs caractéristiques. Auparavant, nous ne pouvions compter que sur le recensement. Or, il ne survient qu'aux cinq ans et les données sur le marché du travail ne sont publiées que deux ans plus tard.

Nous disposons maintenant de cinq années de données sur les salaires, collectées mensuellement dans le cadre de l'EPA. Au cours de ces années, la croissance était au rendez-vous. De 1998 à 2001, en effet, l'emploi a crû de 2,4 %, 2,6 %, 2,9 % et 2,8 % respectivement. Comment les salaires ont-ils évolué au cours de la même période ? Le salaire horaire moyen réel, exprimé en dollars de 1997, a crû à un rythme très modeste, ne dépassant l'inflation, en fait, qu'en toute fin de période. Ainsi, les taux de croissance annuelle de 1998 à 2001 sont de – 0,4 %, 0,1 %, 0 % et 0,9 %.

La ventilation des données selon le sexe et selon les deux principaux groupes d'âge que sont les 15-24 ans et les 25 ans et plus révèle toutefois de forts contrastes derrière ces statistiques d'ensemble (tableau 1).

Les 15-24 ans sont favorisés par rapport à leurs aînés

La croissance salariale chez les jeunes avoisine 1 % en 1998 par rapport à 1997, alors qu'elle est négative chez leurs aînés. La croissance se maintient en ralentissant à peine jusqu'en 2000, puis elle accélère pour atteindre 1,5 % en 2001 (0,9 % chez les 25 ans et plus). La situation est donc très bonne chez les jeunes puisqu'en même temps, le nombre d'entre eux qui occupent un emploi s'accroît très fortement : de plus de 5 % chaque année – sauf en 2001 où le taux de croissance atteint tout de même 3,8 %. En fait, de 1998 à 2001, les jeunes ont accaparé environ un emploi sur trois (98 500 sur 298 800).

La situation des femmes s'améliore et elles sont en meilleure position que les hommes en 2000 et en 2001

En 1998, la croissance salariale est négative pour l'ensemble des personnes en emploi (– 0,4 %). Or, ce sont essentiellement les femmes qui sont défavorisées : leur salaire décroît de 1 % par rapport à 1997, alors que le salaire des hommes, en termes réels, se maintient (croissance nulle). En 1999, 2000 et 2001, la croissance salariale chez les hommes et chez les femmes est à peu près semblable. Cependant, la situation des femmes est meilleure si l'on tient compte de l'emploi dont la croissance s'accélère sans cesse, passant de 2,5 % en 1998 à 3,6 % en 2001. Chez les hommes, la croissance de l'emploi est moindre que chez les femmes tous les ans sauf en 1999, et elle ralentit depuis cette année-là.

Tableau 1

Variation de l'emploi et du salaire horaire moyen par rapport à l'année précédente, Québec, de 1998 à 2001, selon le sexe et le groupe d'âge

	Emploi				Salaire horaire moyen[1]			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
	%							
Hommes et femmes								
15 ans et plus	2,4	2,6	2,9	2,8	– 0,4	0,1	0,0	0,9
15-24 ans	5,1	7,7	5,6	3,8	0,9	0,8	0,3	1,5
25 ans et plus	1,9	1,6	2,4	2,6	– 0,3	0,5	0,1	0,9
Hommes								
15 ans et plus	2,3	2,8	2,5	2,0	0,0	0,1	– 0,1	1,0
15-24 ans	3,6	10,0	5,7	2,2	0,3	0,3	2,1	1,9
25 ans et plus	2,1	1,5	1,8	2,0	0,1	0,7	0,0	0,9
Femmes								
15 ans et plus	2,5	2,3	3,4	3,6	– 1,0	0,0	0,1	0,9
15-24 ans	6,9	5,2	5,4	5,6	1,8	1,4	– 2,0	1,2
25 ans et plus	1,7	1,7	3,0	3,3	– 0,9	0,0	0,5	1,0

1. En dollars de 1997.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active ; compilation de l'ISQ.

Les hommes de 15-24 ans sont favorisés par rapport aux hommes de 25 ans et plus

En 2000 et 2001, en particulier, le salaire horaire moyen réel des plus jeunes croît de 2,1 % et de 1,9 % respectivement contre une croissance nulle en 2000 et de 0,9 % en 2001 chez les hommes plus âgés. Ce qui est notable, toutefois, chez les hommes de 15 ans et plus, c'est que l'évolution de l'emploi parmi les plus jeunes donne le ton à l'ensemble de cette population. Plus du tiers des emplois créés au cours de la période et occupés par des hommes vont d'ailleurs aux plus jeunes (49 800 sur 142 400) – ce qui est remarquable, puisque les hommes de 15 à 24 ans sont entre cinq et six fois moins nombreux que les hommes de 25 ans et plus dans la population active[1]. L'année 1999 est tout à fait exceptionnelle : les jeunes hommes récoltent plus d'emplois que leurs aînés (22 300 contre 19 000).

Les femmes de 15-24 ans sont aussi gagnantes par rapport aux plus âgées

Malgré une décroissance en 2000, le salaire des jeunes femmes s'accroît à un rythme moyen quatre fois plus élevé que le salaire des femmes plus âgées au cours de la période (0,6 % contre 0,15 %). Les jeunes femmes sont aussi gagnantes sur le plan de l'emploi : le taux de croissance de l'emploi dépasse chez elles 5 % tout au long de la période, pendant qu'il passe de 1,7 % en 1998 et 1999 à 3,0 %, puis à 3,3 % en 2000 et 2001 chez les plus âgées. En fait, les femmes de 15 à 24 ans accaparent plus de trois emplois sur dix parmi ceux qui ont été créés au cours de la période et qui sont occupés par des femmes (48 900 sur 156 300) – ce qui est aussi remarquable, compte tenu qu'il y a environ une femme entre 15 et 24 ans pour cinq femmes plus âgées dans la population active[2].

Le salaire des femmes de 15 à 24 ans et celui des hommes du même âge évoluent en sens opposé en 2000

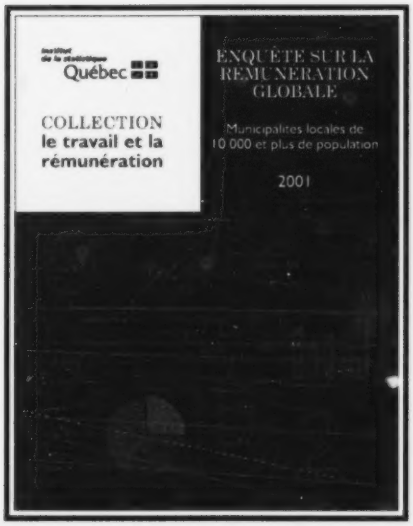
Le léger ralentissement de la croissance salariale des jeunes en 2000 résulte de la décroissance de 2 % du salaire horaire moyen réel des femmes de 15 à 24 ans et d'une croissance de 2,1 % du salaire horaire moyen réel des hommes du même âge. L'année suivante, en 2001, la croissance salariale ralentit à peine chez les jeunes hommes, tandis qu'elle reprend chez les jeunes femmes (1,2 %). En 1998 et en 1999, c'est le salaire des jeunes femmes qui avait crû davantage : de 1,8 % et de 1,4 % contre 0,3 % les deux années chez les jeunes hommes. Par ailleurs, les jeunes des deux sexes ont profité de la création d'emplois tout au long de la période. En 1999, en particulier, la croissance de l'emploi chez les jeunes hommes a été spectaculaire : elle a atteint 10 %.

Chez les 25 ans et plus, c'est le salaire des femmes qui décroît en début de période

En effet, leur salaire horaire moyen réel recule de 0,9 % en 1998 par rapport à 1997. À partir de 1999, cependant, la situation s'améliore, puisque leur salaire s'accroît en accélérant jusqu'en 2001. C'est l'évolution salariale des hommes de 25 ans et plus qui donne davantage le ton à l'ensemble du groupe d'âge ; chez eux, le salaire évolue en oscillant entre la stabilité et la croissance. Par contre, c'est l'évolution de l'emploi des femmes de 25 ans et plus qui marque davantage l'évolution d'ensemble de l'emploi chez les 25 ans et plus, avec une croissance accélérée à partir de 1999.

1. Au cours de la période, le ratio varie de 1 pour 5,4 à 1 pour 5,9.
2. Au cours de la période, le ratio varie de 1 pour 5,1 à 1 pour 5,3.

Enquête sur la rémunération globale
Municipalités locales de 10 000 et plus de population
2001



Cette publication présente la rémunération globale dans l'administration municipale en 2001. Des données sur les salaires, les avantages sociaux, la rémunération annuelle, les heures de travail ainsi que sur la rémunération globale y figurent, et ce, pour les emplois repères des catégories de gestionnaires, professionnels, cols blancs, cols bleus, policiers et pompiers. Les résultats couvrent les municipalités locales de 10 000 et plus de population en date du 1er juillet 2001. Deux banques de données sont intégrées à ce rapport public. La première banque présente des résultats de rémunération globale selon différents agrégats :

- strate de budget total ;
- strate de population ;
- regroupement de régions.

La deuxième banque de données contient des résultats de rémunération globale par établissement (municipalité locale) et par emploi repère. Celle-ci est disponible sur le cédérom joint à cette publication ou sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec. Les résultats issus de l'Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale de 2001 amènent un éclairage inédit quant aux conditions de rémunération offertes dans ce secteur. Par cette publication, l'Institut de la statistique du Québec fournit de l'information pertinente et d'actualité sur la rémunération dans la société québécoise.

Ce bulletin est réalisé à la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Christine Lessard
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384 poste 6229
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est disponible sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante :
www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Troisième trimestre 2002
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec